


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР С ИЗМЕНЕНИЯМИ
на 2020 - 2023 гг.


Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5» «Научно-технологический центр
имени И.В. Мичурина»
г. Мичуринска Тамбовской области

От работодателя:

Директор МАОУ «СОШ № 5
«НТЦ им. И.В. Мичурина»

_____ С.Б. Болдырева
М.П.

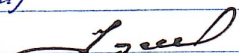
« 04 » 06 2020 г.

От работников:

Председатель профкома
МАОУ «СОШ № 5
«НТЦ им. И.В. Мичурина»

_____ О.В. Семенова

« 04 » 06 2020 г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МАОУ «СОШ № 5
«НТЦ им. И.В. Мичурина» г. Мичуринска Тамбовской области от
« 04 » 06 2020 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 245 - 20	от 17.07.20
На 6 (шести)	листах
Начальник управления	

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Правовой основой настоящего коллективного договора являются:

- трудовой кодекс РФ (далее - ТК);
- закон «Об организации социального партнёрства в Тамбовской области»;
- Отраслевое территориальное Соглашение Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» «Научно-технологический центр имени И.В. Мичурина» г. Мичуринска Тамбовской области.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

II. Стороны коллективного договора.

2.1. Сторонами коллективного договора являются:

- Руководитель учреждения - представитель работодателя (в дальнейшем Работодатель);
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ - представитель работников (далее - Профком).

2.2 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов коллектива.

2.3 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом.

2.4. Работодатель

- в течение 7 календарных дней направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

2.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения

наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

2.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

2.7. При смене формы собственника учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего проведения процедуры ликвидации.

2.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и порядке, установленном трудовым Кодексом РФ.

2.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.12. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

2.13. Настоящий договор действует с 21.02.2020 по 21.02.2023 г.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора с работниками учреждения, гарантии занятости.

3.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределённый срок.

3.2. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.3. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении штата или численности работников в случае равной квалификации и производительности труда являются помимо оснований, предусмотренных законом:

- наличие в семье супруга (супруги), имеющего статус безработного;
- длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы в учреждениях образования;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;

- матерей-одиночек.

Стороны договорились:

3.4 Ликвидация учреждения, её подразделений, изменение форм собственности, сокращение численности или штата работников (в т.ч. массовое высвобождение работников) могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профкома и проведении с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

Уведомление профкома при проведении процедуры сокращения штата или численности должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень всех имеющихся вакансий.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.5. Профком содействует обеспечению и осуществляет контроль за предоставлением социальных гарантий работникам учреждения в вопросах организации занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, настоящим договором.

IV. Оплата труда.

4.1. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда».

4.2. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад по должности, который состоит из должностного оклада и повышающего коэффициента;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты компенсационного характера.

4.3. Все доплаты и выплаты устанавливаются и снимаются: на заседании комиссии по распределению стимулирующих доплат, которая избирается на собрании трудового коллектива, а также по решению руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно; работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения; остальным работникам.

4.4. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата к ставке, окладу (должностному окладу). Конкретные размеры доплат по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

4.5. Заработанная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц - «12» и «27» числа каждого месяца.

4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

Ⅴ. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) ст. 23 части 3, Законом РФ «Об образовании» для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда; для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; для остальных работников отрасли — 40-часовая.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, расписанием учебных занятий, утверждёнными работодателями с учётом мнения профкома.

Для педагогических работников в общую продолжительность рабочего времени включается преподавательская (учебная) работа, воспитательная, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями.

5.3 Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогических, руководящих и иных работников учреждения регулируется Перечнем, утверждённым постановлением «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (установлено постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

5.4 Для работников, отнесённых к категории работников с ненормированным рабочим днём, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 5 календарных дней (ст. 101 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяется коллективным договором общеобразовательного учреждения (ст. 119 ТК РФ).

«ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска»

Должность работника	Количество дней к основному отпуску
Руководитель (директор, начальник, заведующий)	5
Заместитель директора	5
Секретарь, документовед, делопроизводитель	5
Председатель профкома	3

5.5 График предоставления ежегодных отпусков определяется работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

5.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение

работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями не допускается.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической, педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам 3 календарных дня с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников (супруг(а), мать, отец, бабушка, дедушка, родные братья (сестры), дети);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

5.10. На основании Федерального закона «Об образовании» ст. 55 педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск, без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. За работником сохраняется место работы (должность). О желании уйти в длительный отпуск работник предупреждает работодателя за месяц до начала отпуска.

5.11. Библиотечным работникам установить помимо ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней (Письмо Министерства общего и профессионального образования РФ № 06 51 2ин/27 06 от 14.01.1998 г. «О направлении примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения и рекомендаций по составлению примерных правил пользования библиотекой общеобразовательного учреждения», приказ управления народного образования от 17.06. 2002 г. № 326-к «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»).

5.12. На основании Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) ст. 23 части 5 инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

VI. Охрана труда и здоровья.

- 6.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.
- 6.2.** Работодатель обязан обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 6.3.** Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.4.** Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.5.** Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.
- 6.6.** Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.7.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.8.** Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченными (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 6.9.** Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.10** Работодатель совместно с профсоюзным комитетом формирует и утверждает совместную комиссию (комитет) по охране труда.

VII Гарантии профсоюзной деятельности.

- 7.1.** обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком защищать его интересы, директор обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профкома денежных средств из заработной платы работника.

7.3 При уходе на пенсию работникам образовательного учреждения выплачивается одновременное пособие в размере средней зарплаты.

7.4. Работодатель обеспечивает бесплатно работников и их детей пользованием библиотечными фондами школы в образовательных целях.

7.5. Работникам образовательных учреждений, в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, оказывается материальная помощь в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

7.6. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, части 1 пункта 3 и части 1 пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

Председатель, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с частью 1 пункта 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ). Такой порядок увольнения сохраняется для них в течение 2 лет после истечения срока их полномочий.

7.8. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право воспользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.13. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 372, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113

ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ходатайствовать о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение необходимости подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд (ст. 196 ТК РФ).

7.14. Профсоюз обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы. (Перечислили на счёт профсоюза денежные средства согласно ст. 30 и 377 ТК РФ).

7.15. Проводить целенаправленную и систематическую работу по соблюдению всеми работниками правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, трудовой и исполнительской дисциплины, по защите интересов работников и способствовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

7.16. Организовывать оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников и их детей.

7.17. Оказывать материальную помощь работникам, исходя из финансовой возможности фонда оплаты труда

VIII Контроль над выполнением коллективного договора.

8.1. Коллективный договор заключён на срок 3 (три) года.

8.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае смены руководителя.

8.3. В коллективный договор могут быть внесены изменения по инициативе одной из сторон.

8.4. Основания для внесения изменений являются:

- изменения в трудовом законодательстве;
- изменения в законе по охране труда;
- изменения в системе оплаты труда в сфере образования;
- реорганизация или смена учредителя;
- изменение законодательства о профсоюзах.

8.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.


8.6 Рассматривают в сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.


8.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 51,54,55 ТК РФ).

8.8 Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 42,44 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор подписан « 04 » 06 2020 г.

Подписи сторон:

Работодатель 
Болдырева С.Б

Председатель профкома 
Семенова О.В.